

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Marcel Erlinghagen

Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität  
und Beschäftigungsstabilität im Übergang von  
der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft  
Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes  
zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe

35. Jg./2002

**1**

# Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft

Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Marcel Erlinghagen\*

Beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist mit Veränderungen insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Eine Reihe von Autoren geht davon aus, dass sich diese Veränderungen vor allem in einer zunehmenden extern-numerischen Flexibilisierung niederschläge, die in Form einer generell erhöhten Arbeitsmarktmobilität und sinkenden Beschäftigungsstabilität das Arbeitsmarktgeschehen beeinflusse („Turbo-Arbeitsmarkt“).

Der Beitrag überprüft die These von einer zunehmenden Bedeutung der extern-numerischen Flexibilität mit Hilfe einfacher deskriptiver Verfahren auf Basis der Verlaufsdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe für den westdeutschen Arbeitsmarkt der Jahre 1976 bis 1995. Dabei zeigt sich, dass von einer generell zunehmenden beschleunigten Arbeitsmarktdynamik keine Rede sein kann, sondern die Arbeitsmarktmobilität seit den 70er Jahren stagniert, wenn nicht sogar leicht abgenommen hat; darüber hinaus nimmt die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf nicht – wie vielleicht zu erwarten war – ab sondern zu; auch wird Arbeitslosigkeit nicht mehr und mehr zum „Normalfall“ in Erwerbsverläufen von Arbeitnehmern – trotz absolut steigender Arbeitslosenzahlen.

Letztendlich widerlegt der Beitrag nicht nur die These vom „Turbo-Arbeitsmarkt“; auch scheint Skepsis gegenüber der gegensätzlichen These vom zunehmend sklerotischen Arbeitsmarkt angebracht. Denn eine Konzentration hauptsächlich auf die Entwicklung der extern-numerischen Flexibilität verstellt allzu leicht den Blick auf alternative betriebliche Flexibilisierungsstrategien. Die Verstetigung von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen ist allein kein Indiz für einen anpassungsunfähigen Arbeitsmarkt. Vielmehr sind die in diesem Beitrag präsentierten Ergebnisse im Zusammenhang mit einer wachsenden internen Flexibilisierung der Betriebe in Deutschland zu interpretieren.

## Gliederung

Einleitung

1 Auf dem Weg zum ‚Turbo-Arbeitsmarkt‘?

2 Hypothesen und Datenbasis

3 Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland zwischen 1976 und 1995

3.1 Methodische Vorbemerkungen

3.2 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995

3.3 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen

3.4 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall“?

4 Diskussion der Ergebnisse

Literatur

Anhang

## Einleitung

Im Zuge der industriellen Entwicklung sind auch die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einem stetigen Wandel unterzogen. Am Beginn der indus-

triellen Revolution wurden die dominierenden handwerklich-ständischen und landwirtschaftlich-feudalistischen Produktionsstrukturen nach und nach durch industrielle Lohnarbeit abgelöst. Das frühindustrielle Lohnarbeitsverhältnis war zunächst ein höchst fragiles Gebilde; für einzelne Tätigkeiten wurden Arbeiter angestellt und ebenso schnell wieder entlassen, wenn die Auftragslage sich veränderte. Die Bindung zum einzelnen Arbeitgeber bzw. Betrieb war nicht besonders stark ausgeprägt. Erst mit fortschreitender wirtschaftlicher Entwicklung und zunehmender Technisierung wurde für die Betriebe eine dauerhaft gebundene Stammebelegschaft notwendig und wich-

\* Marcel Erlinghagen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarkt am Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen. Die vorliegende Arbeit ist im durch die DFG im Rahmen des Schwerpunktprogramms 197 „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ geförderten Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes“ entstanden. Der Beitrag unterliegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Er wurde November 2001 eingereicht und nach der Begutachtung im März 2002 zur Veröffentlichung angenommen.

Für wertvolle Anregungen und Kritik sei insbesondere Karsten Hank, Thorsten Kalina, Matthias Knuth, Gernot Mühge, Gert G. Wagner sowie drei anonymen Gutachtern gedankt.

tig (Wehler 1989: 241ff; Nipperdey 1994: 219ff; Pierenkämper 1996). Für die Arbeitnehmer versprach eine längere Betriebszugehörigkeit einen Zugewinn an persönlicher Lebens(planungs)sicherheit. Parallel wurden gesetzliche Rahmenbedingungen ausgebaut (Sozial- und Arbeitsgesetzgebung), die diese Entwicklung unterstützten (Simitis 1985; Rückert 1998).

Dieser Prozess formte somit nach und nach das Leitbild vom vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit einer „Lebensstellung“ in einem als krisenfest geltenden Großbetrieb, das bis in das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts weitgehend seine normierende Gültigkeit behielt. Anforderungsveränderungen an Produktion und Organisation wurde mit einem „betriebsinternen Strukturwandel“ begegnet (Bosch 1990). Die Reallokation von Arbeitskraft erfolgte so weit wie möglich über Qualifizierungsprozesse im Betrieb selbst und weniger über den externen Arbeitsmarkt.

Trotz der Funktion als gesellschaftlichem Leitbild war diese Form der stabilen großbetrieblichen Beschäftigung nur für einen gewissen Teil der Beschäftigten Realität. Empirisch gültig war dieses Modell in Deutschland wohl nie für mehr als einen Kern männlicher Hauptverdiener in Großbetrieben (Osterland 1990) – und auch das nur für den Zeitraum der 1950er und 1960er Jahre. Vielmehr verlangte die Produktion nach Arbeitskräften, die unterschiedliche Funktionen einzunehmen hatten bzw. einnehmen konnten oder aber einzunehmen bereit waren. Folge ist eine Segmentierung des Arbeitsmarktes, wodurch Chancen und Risiken des Erwerbslebens auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen unterschiedlich verteilt sind (Doeringer/Piore 1971).

In Deutschland orientiert sich die Segmentierung des industriellen Arbeitsmarktes vor allem an der Qualifikation von Arbeitnehmern; dabei werden Arbeitsmärkte für betriebsspezifische von Arbeitsmärkten für fachspezifische Qualifikationen und beide wiederum vom „Jedermanns-arbeitsmarkt“ unterschieden (Sengenberger 1987). Im traditionell-industriellen, segmentierten Arbeitsmarkt sind unqualifizierte Beschäftigte (ohne abgeschlossene Berufsausbildung) vor allem auf dem „Jedermanns-arbeitsmarkt“ zu finden; die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft offenbart sich so bspw. für Unqualifizierten durch eine prinzipiell höhere Austrittswahrscheinlichkeit aus Beschäftigung als auch Eintrittswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit (Piore 1978). Demgegenüber sind qualifizierte Beschäftigte vor allem auf den betrieblichen bzw. berufsfachlichen Arbeitsmärkten vertreten (Lutz/Sengenberger 1974), die durch geringere Eintrittsraten in Arbeitslosigkeit und – im Falle des betrieblichen Arbeitsmarktes – auch durch längere Betriebszugehörigkeitsdauern gekennzeichnet sind (Dragendorf/Heering 1987: 140). Denn Betriebe sind daran interessiert, insbesondere qualifizierte Beschäftigte für ihre Stammbeslegschaften dauerhaft zu akquirieren und mögliche Auftragsschwankungen durch Einstellungen und Entlassungen geringqualifizierter Randbelegschaften zu bewältigen.<sup>1</sup> Diese Tendenz wird durch Humankapitalinvestitionen der Betriebe unterstützt, die nicht zuletzt deshalb insbesondere für qualifizierte Mitarbeiter über dem eigentlichen Markt-

lohn liegende Löhne zahlen, um ihre Humankapitalinvestitionen dauerhaft zu sichern, indem so die Kosten eines Stellenwechsels für die Beschäftigten erhöht werden (Schlicht 1978; Salop 1979).

Der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist verknüpft mit einer zunehmenden „Verwissenschaftlichung der Produktion“ (Kraemer/Bittlingmayer 2001: 314). Dieser Trend zur „Wissensgesellschaft“ zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass sich „Wissen zu einer Produktivkraft [entfaltet], die gegenwärtig dabei ist, die herkömmlichen Produktivkräfte (Land, Arbeit, Kapital) in ihrer Bedeutung zu überflügeln“ (Willke 1998: 161). Im Zuge dieser „Verwissenschaftlichung der Produktion“ bei einer gleichzeitig zunehmenden internationalen Wirtschaftsverflechtung und einer wachsenden Technisierung und Rationalisierung sowie bei einer ständig steigenden Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten prognostizieren eine Vielzahl von Autoren in mehr oder weniger dramatischen Szenarien das „Ende der Erwerbsarbeit“ (vgl. bspw. Rifkin 1996; Giarini/Liedtke 1998; kritisch dazu G. Wagner 2000; Knuth 2000). Wachsendes Angebot an und sinkende Nachfrage nach Erwerbsarbeit seien auf veränderte Rahmenbedingungen zurückzuführen, die das Verhalten der Arbeitsmarktakteure mehr und mehr beeinflussen und somit scheinbar die Transformation des klassisch-industriellen Arbeitsmarktes in einen entstrukturiert-flexiblen Arbeitsmarkt befördern: „Es wird [...] eine neuartige Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen einem industriegesellschaftlich einheitlichen Normalarbeitsmarkt und einem risikogesellschaftlich flexibel-pluralen Markt für Unterbeschäftigung geschaffen, wobei dieser zweite Arbeitsmarkt sich quantitativ ausweitet und den ersten mehr und mehr dominiert.“ (Beck 1986: 228).

Zentrale Bedeutung erlangt in dieser Debatte die Frage, wie die Allokation von Arbeitskraft im Übergang von der Industrie- in eine Dienstleistungsgesellschaft bewältigt wird bzw. bewältigt werden kann, wobei in diesem Zusammenhang der „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ die entscheidende Rolle zukommt. Dabei bleibt allerdings häufig offen, was unter dem Begriff „Arbeitsmarkt-flexibilisierung“ zu verstehen ist und welche unterschiedlichen Dimensionen der betrieblichen Arbeitskräfteallokation davon tangiert sind. Goudswaard/Nanteuil (2000: 8) unterscheiden in diesem Zusammenhang vier verschiedene Formen betrieblicher Flexibilisierung: (a) extern-numerische Flexibilität, (b) zeitliche Flexibilität, (c) Produktionsflexibilität sowie (d) funktionale Flexibilität. Als fünfte Dimension nennt die OECD (1989: 13) noch (e) die Lohnflexibilität.

Dabei tangieren sicherlich alle Bereiche einer möglichen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die aktuellen sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktdebatten, wie etwa die Auseinandersetzung um die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985; Zukunftskommission 1996; kritisch dazu A. Wagner 2000) oder um den an

<sup>1</sup> Eine differenzierte empirische Analyse, inwieweit der deutsche Arbeitsmarkt als segmentiert gelten kann bzw. konnte bieten Blossfeld/Mayer (1988).

Bedeutung gewinnenden „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß 1998; kritisch dazu Bosch 2000). Eine zentrale Stellung im Diskurs um die „Zukunft der Erwerbsarbeit“ nimmt dabei die Vorstellung einer seit längerer Zeit kontinuierlich zunehmenden Bedeutung der extern-numerischen Flexibilität im betrieblichen Allokationskalkül ein, wobei unter dem Begriff der „extern-numerischen Flexibilität“ die betriebliche Arbeitskräfteanpassung durch Einstellungen und Entlassungen zu verstehen ist. Folge häufiger werdender Einstellungen und vor allem Entlassungen müsste demnach eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens sein; auf einem solchen ‚Turbo-Arbeitsmarkt‘ würden die Erwerbsverläufe von Arbeitnehmern im Laufe der Zeit „im Gegensatz zur traditionellen Gesellschaft immer unberechenbarer und chaotischer werden“ (Rogowski/Schmid 1997: 577). Um die These vom ‚Turbo-Arbeitsmarkt‘ empirisch zu überprüfen, konzentriert sich das vorliegende Papier im Folgenden auf die betriebliche Ebene von Arbeitsmarktflexibilität und hier im Wesentlichen auf den Bereich der extern-numerischen Flexibilität.

Abschnitt 1 gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Argumente, die die Annahme eines sich in Deutschland nach und nach etablierenden ‚Turbo-Arbeitsmarktes‘ plausibel erscheinen lassen. Hieraus werden in Abschnitt 2 Hypothesen abgeleitet, die im Folgenden zu überprüfen sind; darüber hinaus werden einige methodische Vorbemerkungen gemacht, bevor in Abschnitt 3 die Analyseergebnisse dargestellt und bezüglich der zu überprüfenden Hypothesen beurteilt werden. Abschnitt 4 liefert abschließend eine zusammenfassende Bewertung der Untersuchungsergebnisse.

### **1 Auf dem Weg zum ‚Turbo-Arbeitsmarkt‘?**

Die Ablösung des industriell-segmentierten Arbeitsmarktes sei – so die Argumentation – zum einen verbunden mit einer generell erhöhten Beschäftigungsunsicherheit, zum anderen aber auch mit prinzipiell verbesserten Mobilitätschancen für die Arbeitnehmer: „Das, was bislang antithetisch gegenübergestellt wurde – formelle und informelle Arbeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – wird [...] zu einem neuartigen System flexibler, pluraler, risikvoller Formen von Unterbeschäftigung verschmolzen“ (Beck 1986: 228). Diese „Verschmelzung“ werde sowohl durch Veränderungen auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes hervorgerufen. Durch ein gewandeltes „Produktionsregime“ (Naschold 1997) aufgrund einer Intensivierung des internationalen Wettbewerbs, beschleunigter Produktzyklen und eines schnelleren und umfassenderen Informationsaustauschs mittels neuer Technologien ändere sich nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der von den Unternehmen nachgefragten Beschäftigten (Beck 1999). Gleichzeitig wandelt sich die „Gesellschaftsorganisation“ und damit das Arbeitsangebot ebenfalls in quantitativer und qualitativer Hinsicht. So drängen bislang nicht-erwerbstätige Personen auf den Arbeitsmarkt; ein Effekt ist z.B. die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen (vgl. bspw. Kaufmann 1997: 58ff; Heinze 1998: 37f). Darüber hinaus verlängern sich die Ausbildungszeiten und der Übergang in

die Erwerbstätigkeit wird im Erwerbsverlauf weiter hinausgeschoben. Außerdem existieren in zunehmender Weise parallele Lebenswelten, die in den Erwerbsverlauf zeitgleich integriert werden müssen, so bspw. die Verbindung von Familie und Beruf (vgl. bspw. Rerrich 1994) oder aber die wachsende Zahl von Teilzeit-Studenten, die in der übrigen Zeit ihren Lebensunterhalt verdienen (Bosch 2000: 258).

Effekt sei – so die These – eine generell erhöhte Anzahl von Brüchen und eine Verkürzung von stabilen Phasen innerhalb der einzelnen Erwerbsverläufe. Dieses beschleunigte Arbeitsmarktgeschehen resultiere aus einer erhöhten Fluktuation, die sowohl vermehrt auftretenden Betriebswechselln als auch einem wachsenden Anteil von Beschäftigten mit Arbeitslosigkeitserfahrungen geschuldet ist (Beck 1986: 145f; vgl. dazu bspw. auch Gorz 1998; Scharpf 1998; Bonß 1999). Diese erhöhte Geschwindigkeit müsste nicht nur zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen, sondern darüber hinaus auch zu instabileren Arbeitslosigkeitsphasen führen: „Transitorische, sich wiederholende oder auch lang andauernde Diskontinuitätsphasen werden in postindustriellen Erwerbsverläufen zum Normalfall.“ (Mutz et al. 1995: 296).

Die Folge dieser erhöhten extern-numerischen Arbeitsmarktflexibilität sei eine Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken; Unsicherheiten, die in der Industriegesellschaft nach klaren sozioökonomischen Grenzen ungleich zwischen den Arbeitsanbietern verteilt gewesen waren, würden mehr und mehr verallgemeinert. Die einstige Segmentierung in „Stammbeschäftigte“ und „Randbelegschaften“ löse sich in einer allgemeinen Instabilität der Beschäftigung auf. Die den Erwerbsverlauf im klassisch-industriellen Arbeitsmarkt strukturierenden Merkmale verlören im entstrukturierten Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Zwar mögen hochqualifizierte Beschäftigte nach wie vor erheblich stabilere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen und deutlich schneller einen Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung bzw. deutlich häufiger direkte Betriebswechsel realisieren als Geringqualifizierte. Jedoch müssten sich die Unterschiede im Zeitverlauf nivellieren. Gerade für hochqualifizierte Beschäftigte werden im Zeitverlauf nicht nur verbesserte Mobilitätschancen, sondern auch erhöhte Risiken erwartet. Denn in der Gruppe der Hochqualifizierten sollten sich zunehmend solche Arbeitnehmer finden lassen, die in der jüngeren Literatur als „Patchworker“ (WISU 1999; vgl. auch Zuberbühler 1999) oder „High-Tech Nomaden“ der Dienstleistungsgesellschaft (Rifkin 1996:142; vgl. auch Welsch 1994) bezeichnet werden. Zwar sind dies Begriffe der jüngeren Arbeitsmarktdenke und diese hochflexiblen „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß 1998) sind wahrscheinlich vor allem im nicht-sozialversicherungspflichtigen Bereich der „Neuen Selbständigkeit“ zu vermuten. Dennoch ist es plausibel, dass eine solche, sich allmählich vollziehende Entwicklung nicht vollkommen spurlos an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes vorüberzieht. Es ist daher zu erwarten, dass im Zeitverlauf sowohl zunehmende Chancen als auch wachsende Risiken gemeinsam

in Richtung einer zunehmenden Arbeitsmarktdynamik von Hochqualifizierten wirken.

Daneben gibt es einige weitere Punkte, die durchaus für eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens sprechen könnten:

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat insbesondere im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zugenommen; bei Frauenbeschäftigung wird generell eine höhere Fluktuation und geringere Beschäftigungsbeständigkeit angenommen (Sengenberger 1978: 32; Maurer 1994: 126; kritisch dazu Cyba 1998: 43f), insbesondere, wenn es sich dabei um Teilzeitbeschäftigung handelt (Mückenberger 1985).

- In internationaler Perspektive zeichnet sich seit den 80er Jahren mehr und mehr ein auch in Deutschland nachweisbarer Trend zu kleineren Betrieben ab (OECD 1985; Sengenberger/Loveman/Piore 1990). Für diese Entwicklung wird eine Reihe von Gründen angenommen, so z.B. die Etablierung neuer Unternehmensstrategien und Produktionstechnologien (Stichwort: „Outsourcing“ oder „Lean Production“) (vgl. Acs/Audretsch 1990: 4f), kleinbetriebliche Flexibilitätsvorteile durch die Anwendung moderner Technologien (vgl. Leicht/Stockmann 1993: 246f) oder aber die besondere Bedeutung kleiner Firmen in den neuen Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors (Cramer 1987; Leicht/Stockmann 1993). Die angenommene wachsende Bedeutung kleinerer Betriebe wirkt insofern auf den Arbeitsmarkt zurück, als für solche Betriebe eine generell höhere Beschäftigtenfluktuation und eine entsprechend geringere Beschäftigungsstabilität angenommen wird (Schmidt 1995: 181ff).

- Durch eine zunehmende Kundenorientierung sowie die erhöhte internationale Konkurrenz wachsen die Flexibilitätsanforderungen an die Unternehmen. Folge ist eine (nicht nur im Dienstleistungssektor) zunehmend verwissenschaftlichte, projektförmig organisierte und durch immer kürzere Produktzyklen gekennzeichnete Produktion. Damit verbunden ist die „Rückkopplung abhängigerer Arbeit an Marktrisiken“, so dass die wachsende Bedeutung der „postfordistischen“ Produktionsorganisation „in gewissem Sinne den Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers bedeutet“ (Dörre 2001: 99f; vgl. auch Baethge 1999: 41ff). Die Übertragung eines Teils des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitskräfte müsste zu zunehmender extern-numerischer Flexibilität beitragen.

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten tatsächlich aufgrund einer zunehmenden Bedeutung extern-numerischer Flexibilisierung mehr und mehr in Richtung eines ‚Turbo-Arbeitsmarktes‘ gewandelt hat, ist eine empirische Analyse (a) der Arbeitsmarktmobilität, (b) der Beschäftigungsstabilität sowie (c) des Umfangs der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unerlässlich. Im Folgenden wird eine deskriptive Analyse der allgemeinen Dynamik des westdeutschen Arbeitsmarktes unter diesen drei Gesichtspunkten vorgenommen, um die prinzipiellen Entwicklungstrends empirisch nachzeichnen zu können.

## 2 Hypothesen und Datenbasis

In Bezug auf die extern-numerische Flexibilität sind in der deutschen und internationalen Debatte die *Arbeitskräftefluktuation* sowie die *Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen* zentrale Punkte. In der Literatur sind die generellen Befunde hierzu nicht eindeutig. Einige Autoren meinen, eine erhöhte Arbeitsmarktmobilität und abnehmende Beschäftigungsstabilität in Großbritannien (Booth et al. 1999) oder den USA (Swinnerton/Wial 1995; Valetta 1999) festgestellt zu haben. Diesen Ergebnissen wird von anderer Seite widersprochen, da trotz angeblich zunehmender Flexibilität und Deregulierung keine bzw. kaum (eindeutige) Auswirkungen auf Mobilität und Betriebszugehörigkeitsdauer nachgewiesen werden können (vgl. z.B. für Großbritannien Burgess/Rees 1998; Doogan 2001, für die USA Diebold et al. 1996; Neumark et al. 1999; Gottschalk/Moffitt 1999; für Japan Chuma 1998; für Deutschland Winkelmann/Zimmermann 1998; internationale Vergleiche bieten: ILO 1996; OECD 1997; Auer/Cazes 2000).

Die vorliegende Analyse versucht in diesem Zusammenhang, die Frage zu klären, wie sich Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität in Deutschland zwischen Mitte der 70er und Mitte der 90er Jahre *im Zeitverlauf* geändert haben. Sollte sich in Deutschland tatsächlich zunehmend ein ‚Turbo-Arbeitsmarkt‘ etablieren, müssten sich demnach folgende drei Hypothesen empirisch bestätigen lassen:

*Hypothese 1:* Seit den 70er Jahren hat die Fluktuation der Beschäftigten generell zugenommen.

*Hypothese 2:* Seit den 70er Jahren hat die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen abgenommen.

*Hypothese 3:* Seit den 70er Jahren ist die Erfahrung von Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum Normalfall im Erwerbsverlauf von Arbeitnehmern geworden.

Um diese Hypothesen prüfen zu können, benötigt man Datenmaterial, mit dem die Abbildung dynamischer Prozesse möglich ist. Als Datenbasis für die Analyse von Erwerbsverläufen in Deutschland eignen sich die Verlaufsdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) besonders gut. Die IABS enthält tagesgenaue Informationen über die Erwerbsverläufe von rund 560.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995. Der Datensatz beruht auf einer einprozentigen Stichprobe aus den Versichertenkonten, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte geführt worden sind. Diesen „prozessproduzierten Daten“ (vgl. dazu Schmähl/Fachinger 1994) werden Informationen über Arbeitslosigkeitsphasen<sup>2</sup> der Stichprobenmitglieder sowie über die

<sup>2</sup> Es werden nur solche Arbeitslosigkeitsphasen in der IABS dokumentiert, bei denen die Stichprobenmitglieder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhalten; nicht erfasst ist die registrierte Arbeitslosigkeit ohne Leistungsanspruch. Die „Leistungsempfängerquote“, d.h. der Anteil der in Arbeitslosigkeit Zugehenden, die Leistungen erhielten, ist von 76,8 Prozent im Durchschnitt der 80er Jahre auf 69,4 Prozent im Durchschnitt der neunziger Jahre zurückgegangen (vgl. IAB 2000: 62f.). – In der IABS werden auch nicht alle Leistungsbezugsformen erfasst. Die entsprechende IABS-Variable unterscheidet die drei Kategorien „Arbeitslosengeld“, „Arbeitslosenhilfe“ sowie „Unterhaltsgeld“ (vgl. Bender/Haas/Klose 2000: 5).

Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt (vgl. Bender et al. 1996; Bender/Haas/Klose 2000).

Die IABS umfasst in den Jahresquerschnitten bis 1990 jeweils rund 200.000 und ab 1991 jeweils rund 250.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; im Längsschnitt sind knapp 560.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst (Westdeutschland ca. 485.000, Ostdeutschland ca. 75.000). Insgesamt dokumentiert die IABS für diese Personen etwa 7,8 Millionen Beschäftigungs- und Leistungsbezugsmeldungen; jede einzelne Meldung enthält 35 Analysevariablen.

Im weiteren Verlauf werden für die Analyse nur Personen betrachtet, die während ihres Erwerbslebens ausschließlich in westdeutschen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren<sup>3</sup>; durch die Beschränkung auf Westdeutschland kann ein ausreichend großer Analysezeitraum gewährleistet werden. Darüber hinaus wurden sozialversicherungspflichtige Nebentätigkeiten (Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse) nicht berücksichtigt und Personen in Ausbildung aus der Untersuchung ausgeschlossen; die Analyse unterscheidet nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.<sup>4</sup>

Zu beachten ist, dass mit der IABS nur ein begrenzter Zeithorizont betrachtet werden kann. So gibt es Episoden, die zum Erfassungsbeginn am 1. Januar 1975 bereits begonnen haben, und es gibt Episoden, die zum Erfassungsende am 31.12.1995 noch nicht beendet worden sind. Im Folgenden wurden aufgrund dieser Zensierungsproblematik Beschäftigungsinformationen des Jahres 1975 gar nicht und Informationen aus dem Jahr 1995 nur eingeschränkt berücksichtigt.

Aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe ergeben sich darüber hinaus weitere Einschränkungen. Erstens muss sich eine Analyse auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung konzentrieren; somit sind keine Aussagen über Selbständige, Beamte oder Geringfügig Beschäftigte möglich. Da allerdings sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch Mitte der 90er Jahre nach wie vor die herausragende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt einnimmt (Hoffmann/Walwei 1998; Erlinghagen/Knuth 2002: 13ff), wird mit dieser Datenbasis der weitaus größte Teil des Arbeitsmarktgeschehens abgebildet. Zweitens ist zu beachten, dass die IABS nur Daten bis 1995 bereit stellt; neuere Arbeitsmarktentwicklungen lassen sich folglich mit dieser Datenbasis nicht abbilden. Jedoch ist die Überprüfung langfristiger Trends möglich, zu denen auch die These vom „Turbo-Arbeitsmarkt“ gehört. Außerdem sind drittens ausschließlich Aussagen über die objektive Beschäftigungsstabilität möglich, d.h. es kann „lediglich“ beobachtet werden, dass ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen wurde bzw. dass ein bestehender Job beendet worden ist; darüber hinaus kann die Dauer der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Bindung ermittelt werden. Keine Informationen liegen jedoch darüber vor, ob ein Beschäftigungsverhältnis etwa durch arbeitgeberseitige Entlassung oder aber arbeitnehmerseitige Kündigung beendet worden ist. Auch über das subjektive Empfinden der Be-

schäftigungssituation durch den Arbeitnehmer können keine Aussagen gemacht werden.

### 3 Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland zwischen 1976 und 1995

#### 3.1 Methodische Vorbemerkungen

Um mehr über die Arbeitsmarktdynamik zu erfahren, müssen aus den prozessproduzierten Meldedaten der IABS sinnvolle, zusammenhängende Beschäftigungsepisoden (und deren Dauern) sowie Zustandswechsel modelliert werden. Die im Folgenden interessierenden Ereignisse sind Eintritte in neue Beschäftigungsverhältnisse und Austritte aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

##### *Beginn von Beschäftigungsepisoden („Eintritt“)*

Als „Eintritt“ wird die Aufnahme eines neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gewertet. Ein Eintritt liegt dann vor, wenn

- eine Beschäftigungsmeldung erste Meldung im Versichertenkonto ist oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine „Leistungsbezugsmeldung“ („Arbeitslosigkeit“) folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung mit einer vorgelagerten Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (IABS-Variable BNUM) folgt.

##### *Ende von Beschäftigungsepisoden („Austritt“)*

Ein „Austritt“ liegt bei der Beendigung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vor, wobei Unterbrechungszeiten (bspw. aufgrund längerer Krankheit oder aber wegen Erziehungszeiten) als fortgesetztes Arbeitsverhältnis verstanden werden. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wird in der vorliegenden Analyse nicht unterschieden; auch wird bei einer betriebsinternen Arbeitszeitveränderung (bspw. ein Wechsel von Voll- in Teilzeit) von einem weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen. Somit liegt ein „Austritt“ dann vor, wenn

- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung („Arbeitslosigkeit“) folgt oder
- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Beschäftigungsmeldung mit zwischengelagerter Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt oder
- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (IABS-Variable BNUM) folgt oder

<sup>3</sup> Die Beschäftigungs- und Leistungsbezugsmeldungen der einzelnen Stichprobenmitglieder sind innerhalb der IABS in Form von „Versichertenkonten“ erfasst. Versichertenkonten, in denen mindestens eine Beschäftigungsmeldung eines ostdeutschen Betriebes erscheint, werden vor der Analyse vollständig gelöscht.

<sup>4</sup> Eine nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenzierte Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität findet sich bei Erlinghagen/Knuth (2002: 29ff).

- eine Beschäftigungsmeldung die letzte Meldung im Versichertenkonto ist; bei einem Enddatum der Meldung nach dem 30.11.1995 gilt der Austritt grundsätzlich als zensiert.

Zusammenfassend gilt folglich, dass Beschäftigungsmeldungen dann zu einer Beschäftigungsepisode zusammengefasst werden, wenn die Meldungen im Versichertenkonto unmittelbar und ohne Betriebsnummernwechsel aufeinander folgen. „Unmittelbar“ bedeutet hier mit einem zeitlichen Abstand von maximal 30 Kalendertagen, wobei innerhalb dieses Zeitraums kein Leistungsbezug vorliegen darf. Die zeitliche Verortung des Beginns einer Beschäftigungsepisode erfolgt über das Anfangsdatum der ersten Meldung der Episode; als Enddatum einer Beschäftigungsepisode gilt das Enddatum der letzten Meldung der Episode.

### 3.2 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995

Mit Hilfe geeigneter Stromgrößen lassen sich Mobilitätsentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nachbilden.<sup>5</sup> So bietet die IAB-Beschäftigtenstichprobe die Möglichkeit, Eintritts- und Austrittsraten zu berechnen, indem die Zahl der in einem Kalenderjahr begonnen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird. Als Durchschnitt der Eintritts- und der Austrittsraten wird die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR) berechnet, indem – in Anlehnung an Cramer/Koller (1988) – die Summe der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Beziehung zur (zweifachen) Gesamtbeschäftigtenzahl eines Jahres gesetzt wird.<sup>6</sup> Die LTR liefert somit ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt.<sup>7</sup>

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung von Eintritts-, Austritts- sowie Labour-Turnover-Rate auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt sowie die indexierte Entwicklung des Beschäftigungsstandes zwischen 1976 und 1995.<sup>8</sup>

Zwischen 1976 und 1995 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland insgesamt um 10 Prozent zugenommen. Dabei zeigen sowohl

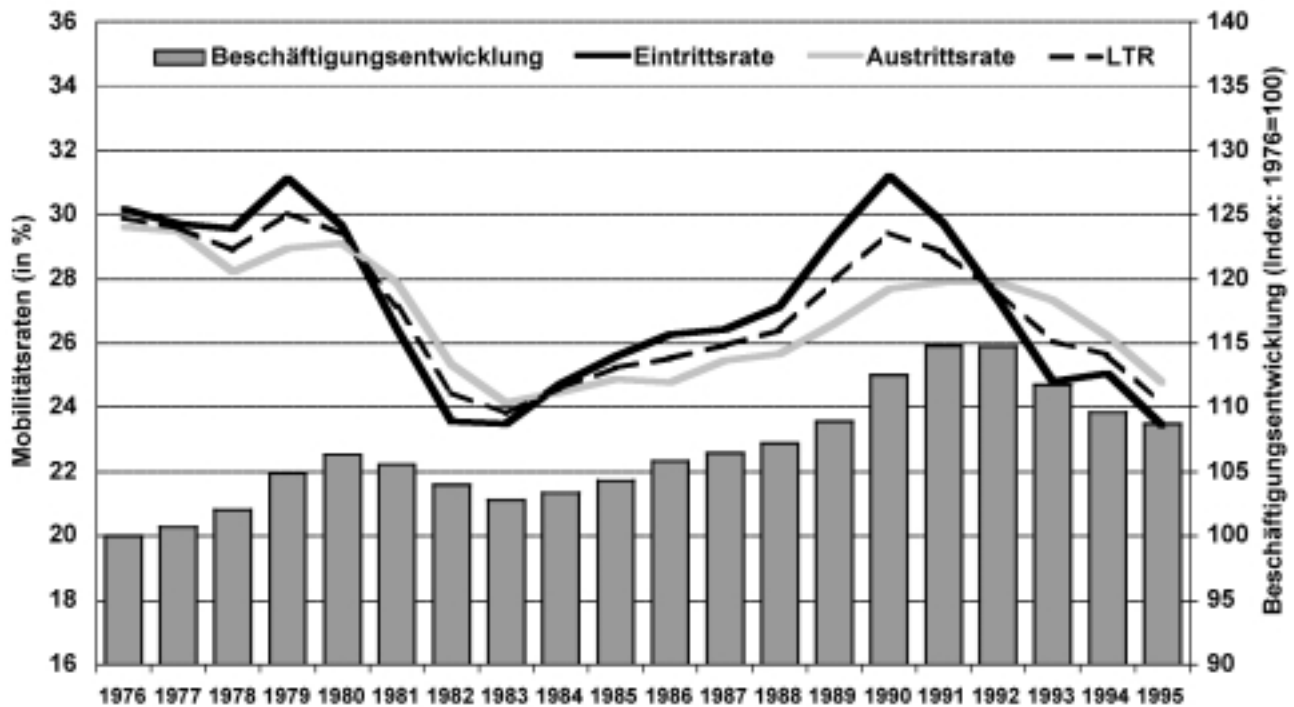
<sup>5</sup> Mit dem Begriff der „Arbeitsmarktmobilität“ kann im Prinzip sehr viel gemeint sein. Zum einen lassen sich sowohl Bewegungen auf dem betriebsinternen als auch auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt als Mobilität begreifen (zur Analyse betriebsinterner Berufswechsel mit Hilfe der IABS vgl. bspw. Bender/Haas/Klose 1999; Erlinghagen/Knuth 2002: 24ff). Auch sind Analysen zur Branchenmobilität möglich (vgl. Erlinghagen/Zühlke-Robinet 2001). Neben diesem eher quantitativen Verständnis kann der Begriff aber zum anderen auch eine qualitative Bedeutung bekommen, wenn etwa danach gefragt wird, ob mit einem Stellenwechsel ein Einkommens- oder aber Prestigezuwachs verbunden ist; solche auf- und abstiegsbezogenen Untersuchungen auf Basis der IABS finden sich bspw. bei Burda/Mertens (1998) oder Bender et al. (1999). Um Aussagen über die Arbeitsmarktmobilität zu ermöglichen, beschränkt sich der vorliegende Beitrag lediglich auf den Aspekt der Arbeitskräftefluktuation. Daher müssen im Folgenden sowohl Mobilitätsprozesse auf internen Arbeitsmärkten als auch qualitative Mobilitätsaspekte unberücksichtigt bleiben.

<sup>6</sup> Zwecks Vereinfachung der Berechnung wird abweichend von Cramer/Koller (1988) als Bezugsgröße nicht die Jahresdurchschnittszahl der Beschäftigten, sondern die Zahl der zum 30. September des jeweiligen Jahres Beschäftigten verwendet, was zu leicht veränderten Quotenwerten, aber nicht zu anderen Trends führt.

<sup>7</sup> Die Zahl der absoluten Ein- und Austritte sowie die exakten Werte der Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Raten sind in Tabelle 1 im Anhang dokumentiert.

<sup>8</sup> Die Austrittsraten und damit zusammenhängend auch die Labour-Turnover-Rate wird für das Jahr 1995 aufgrund von Rechtszensurierungen unterschätzt, da nur Austritte bis zum 30.11.1995 in die Berechnung mit einbezogen werden.

**Abbildung 1: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100), Westdeutschland (gesamt), 1976–1995**



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

die Eintritte in als auch die Austritte aus Beschäftigung einen prozyklischen Verlauf; die Gesamtmobilität ist also im Aufschwung höher als im Abschwung. Dieser Effekt ist damit zu erklären, dass im Aufschwung die Wiederbesetzungsketten länger werden und als Multiplikator der Mobilität wirken (vgl. Schettkat 1996).

Um Aussagen über die generelle Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität machen zu können, sollte dieser konjunkturelle Einfluss ausgeblendet werden. Im Rahmen der hier vorgenommenen deskriptiven Analyse ist dies bspw. dadurch möglich, dass die Labour-Turnover-Rate zu ähnlichen beschäftigungskonjunkturellen Zeitpunkten miteinander verglichen wird. Dabei zeigt sich, dass im Beschäftigungsboom zu Beginn der 90er Jahre die Mobilität auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt mit einem LTR-Wert von knapp unter 30 Prozent (wenn auch nur leicht) geringer ist als im schwächeren Beschäftigungsaufschwung Ende der 70er Jahre. Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass trotz des dramatischen Beschäftigungseinbruchs zur Mitte der 90er Jahre der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt nicht weniger „beweglich“ ist als im absolut wie relativ weniger umfangreichen Beschäftigungsabschwung in der ersten Hälfte der 80er Jahre (LTR 1983: 24 Prozent; LTR 1995: 24 Prozent).

Die ermittelten Fluktuationsmaße liefern also keine Anhaltspunkte für eine generell erhöhte Arbeitsmarktmobilität sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Untersuchungszeitraum.<sup>9</sup> Vielmehr wird die Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland erstaunlich wenig von den vermeintlichen oder tatsächlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst. Somit muss die erste Hypothese eindeutig zurückgewiesen werden.

### 3.3 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen

Mit Hilfe sogenannter Überlebens- oder Survivorraten lässt sich auf Basis der tagesgenauen IABS-Verlaufsdaten die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen exakt berechnen und auch grafisch darstellen (zur Berechnung von Überlebensraten vgl. bspw. Blossfeld/Rohwer 1995).

Die Überlebensraten wurden mit Hilfe des in der verwendeten Statistiksoftware STATA implementierten sogenannten „Kaplan-Meier-Verfahrens“ ermittelt (zum Kaplan-Meier-Verfahren vgl. Blossfeld/Rohwer 1995: 66ff). Das Besondere an diesem Verfahren ist die adäquate Behandlung von rechtszensierten Beobachtungen. Rechtszensierungen treten im Allgemeinen dann auf, wenn die Informationen über ein Stichprobenmitglied abbrechen, sei es bspw. wegen einer individuellen Antwortverweigerung oder aber wegen des Abbruchs des gesamten Datensatzes. Aufgrund des spezifischen Analysedesigns liegen in unserem Fall aus zwei Gründen jedoch keine Rechtszensierungen vor:

1.) Für die hier verfolgte Fragestellung ist es unerheblich, ob ein Beschäftigungsverhältnis wegen eines Betriebswechsels, wegen einer anschließenden Arbeitslosigkeitsphase oder aber „Meldelücke“ beendet wird. Das Erkenntnisinteresse des vorliegenden Aufsatzes beschränkt sich ausschließlich auf die Quantität, nicht jedoch die

Qualität des Arbeitsmarktgeschehens (vgl. dazu auch Fußnote 5); daher werden sämtliche dokumentierten Austritte auch als solche gewertet.

2.) Da es sich bei der IABS um prozessproduzierte Daten auf Basis des rechtlich verankerten Meldeverfahrens für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte handelt, sind Austritte bis zum Ende des Datensatzes am 31.12.1995 zweifelsfrei dokumentiert. Aus dieser im Datensatz selbst begründeten Rechtszensierung resultieren Probleme bei der Messung der Dauern neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Im Januar 1980 begonnene Jobs können bspw. maximal über einen Zeitraum von 16 Jahren, im Oktober 1995 begonnene Jobs jedoch lediglich über einen Zeitraum von maximal drei Monaten verfolgt werden. Auch eine Anwendung des Kaplan-Meier-Verfahrens kann dieses Problem nicht lösen, denn je später ein Beschäftigungsverhältnis begonnen worden ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Rechtszensierung aufgrund des Datensatzendes auftritt. Daraus können mehr oder weniger große Verzerrungen entstehen, wenn man – wie hier – die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen vergleichen will, die zu unterschiedlichen historischen Zeitpunkten begonnen worden sind. Um diese Schwierigkeit zu umgehen und die für unterschiedliche Eintrittsdaten berechneten Überlebensraten vergleichen zu können, wird der Beobachtungszeitraum auf fünf bzw. zwei Jahre beschränkt. Das bedeutet, dass die Dauer neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse nur für Eintritte bis maximal 31.12.1990 (bei einem Fünfjahreszeitraum) bzw. bis maximal 31.12.1993 (bei einem Zweijahreszeitraum) berechnet werden können.

Unter diesen beiden Prämissen werden die entsprechenden Anfangs- und Enddaten in den prozessproduzierten Informationen der IABS vollständig und ohne Rechtszensierungen erfasst; somit erscheint es auch geboten, lediglich von „Überlebensraten“ und nicht von „Kaplan-Meier-Survivorraten“ zu sprechen.<sup>10</sup>

Die Berechnung der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Folgenden auf Basis von „Eintrittskohorten“. In diesen Eintrittskohorten werden alle Beschäftigungsverhältnisse (nicht Personen!) zusammengefasst, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums neu begonnen worden sind; die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist dann identisch mit der Zahl der in diesem Zeitraum verzeichneten „Eintritte“ (vgl. zur methodischen Modellierung von Eintritten Abschnitt 3.1). Daher gilt es bei der Interpretation der Überlebensraten zu beachten, dass Personen, die mehrere Eintritte innerhalb eines zu analysierenden Zeitraums aufweisen, auch mit allen diesen Jobs in die Berechnung der Überlebensrate mit einbezogen werden.

<sup>9</sup> Auf Basis der IABS-Daten berechnen Bender/Haas/Klose (1999) nach Betriebs- und/oder Berufswechsel differenzierte Mobilitätsraten getrennt für Beschäftigte und Arbeitslose. Auch diese Ergebnisse liefern keinen Hinweis auf eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens. Darüber hinaus offenbaren auch die dort ermittelten Mobilitätsraten einen prozyklischen Verlauf.

<sup>10</sup> Ausnahme ist die Zensierung von Austritten nach dem 31.11.1995 aufgrund der spezifischen Modellierung von Ein- und Austritten (vgl. Abschnitt 3.1).

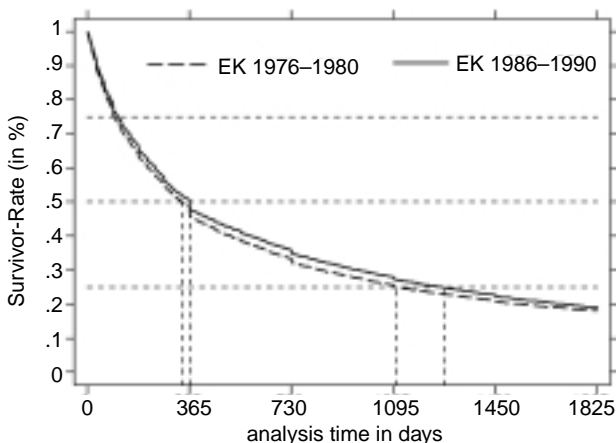


Abbildung 2 stellt die Überlebensrate von *neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen* aus den beiden Perioden 1976 bis 1980 und 1986 bis 1990 dar. Wenn das Beschäftigungsverhältnis zwischen 1976 und 1980 begonnen wurde, so ist es hier in der Eintrittskohorte 1976-1980 (EK 1976-1980) erfasst; hat das Beschäftigungsverhältnis irgendwann zwischen 1986 und 1990 begonnen, so gehört es zur Eintrittskohorte 1986-1990 (EK 1986-1990).<sup>11</sup> Diese beiden Eintrittskohorten wurden gewählt, weil sowohl die Jahre 1976 bis 1980 als auch 1986 bis 1990 von Beschäftigungswachstum gekennzeichnet sind. Die Überlebensrate berechnet die Wahrscheinlichkeit, dass ein in einer Eintrittskohorte begonnenes Beschäftigungsverhältnis bis zu dem auf der Zeitachse jeweils abgetragenen Prozesszeitpunkt noch nicht beendet worden ist, wobei – wie bereits erwähnt – ein Zeitraum von maximal fünf Jahren (1.825 Tagen) betrachtet wird. Umgekehrt kann auch danach gefragt werden, wie lange es jeweils dauert, bis von den in der Prozesszeit betrachteten Beschäftigungsverhältnissen nur noch ein bestimmter Prozentsatz – z.B. 50 Prozent oder 25 Prozent – fortbesteht.

Die abfallende Überlebensrate (Abbildung 2) macht deutlich, dass mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Eintrittsdatum die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass ein Beschäftigungsverhältnis noch fortbesteht, da Tag für Tag Arbeitnehmer aus ihrem Job ausscheiden – sei es wegen eines Betriebswechsels, wegen Entlassung in die Arbeitslosigkeit, Übergang in Rente, Tod oder Wechsel in eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit.<sup>12</sup> Die „Sprünge“ nach 365 und 730 Tagen zeigen, dass ein relevanter Anteil von Beschäftigungsverhältnissen exakt ein oder zwei Jahre dauert; nach drei Jahren gibt es immer noch einen wenn auch schwächeren Sprung.

In Abbildung 2 verläuft die Kurve für die spätere Eintrittskohorte signifikant höher als die Kurve für die frühere Kohorte (vgl. die Ergebnisse der entsprechenden Signi-

**Abbildung 2: Überlebensrate (Survivorräte) für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (gesamt), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976–1980 und 1986–1990**



log-rank-Test:  $p = 0,000$  / wilcoxon-Test:  $p = 0,000$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

fikanztests in Abbildung 2). Das bedeutet, dass – entgegen der Hypothese 2 – Beschäftigungsverhältnisse, die Ende der 80er Jahre neu begonnen wurden, stabiler waren als am Ende der 70er Jahre begonnene Beschäftigungsverhältnisse.

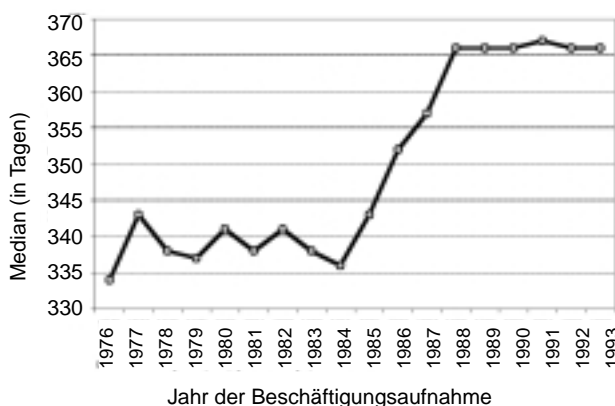
Doch wie stark hat die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zugenommen? Zu diesem Zweck kann man sich die jeweilige Prozesszeit bis zum Erreichen einer bestimmten Überlebenswahrscheinlichkeit ansehen. 50 Prozent der zwischen 1976 und 1980 begonnenen Jobs werden binnen zirka 340 Tagen bereits wieder beendet; demgegenüber erreicht die EK 1986-1990 eine mittlere Verweildauer (Median) im neuen Job von 365 Tagen. Noch deutlicher wird diese Stabilitätssteigerung, wenn der Zeitpunkt betrachtet wird, bei dem eine Verbleibswahrscheinlichkeit von 25 Prozent erreicht wird. 25 Prozent der zwischen 1976 und 1980 begonnene Beschäftigungsverhältnisse dauern über einen Zeitraum von etwa drei Jahren (1095 Tage) an. Die jüngere Eintrittskohorte erreicht hingegen die 25-prozentige Verbleibswahrscheinlichkeit rund ein halbes Jahr später.

Dieses Ergebnis zeigt sich auch, wenn man für jedes einzelne Eintrittsjahr eigene Überlebensraten ermittelt. Abbildung 3 dokumentiert die Entwicklung der mittleren Überlebensdauer (Median) neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1976 und 1993; bei der Berechnung wurden neu begonnene Jobs über einen maximalen Zeitraum von zwei Jahren (730 Tagen) beobach-

<sup>11</sup> Die Eintrittskohorte 1976-1980 erfasst 312.606 und die Eintrittskohorte 1986-1990 erfasst 307.827 neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse; diese Werte entsprechen der Summe aller in den entsprechenden Jahren verzeichneten Eintritte (vgl. Tabelle 1 im Anhang). Tabelle 2 im Anhang dokumentiert die Verteilung von Personen sowie der durch sie verursachten Eintritte für die beiden Eintrittskohorten.

<sup>12</sup> Zu den Definitionskriterien, wann von einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen wird, vgl. Abschnitt 3.1.

**Abbildung 3: Mittlere Überlebensdauer (Median) neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland 1976 bis 1993 (gesamt)**



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

tet.<sup>13</sup> Zu Beginn des Untersuchungszeitraums stagniert der Median um einen Wert von etwa 340 Tagen. Parallel zum Beschäftigungsaufschwung erhöht sich dann die mittlere Überlebensdauer zwischen 1984 und 1988 von 336 auf 366 Tage. Bis zum Ende des Beobachtungszeitraums 1993 stagniert der Median dann um einen Wert von 365 Tagen.

Im Endeffekt zeigt sich bei der Analyse der Überlebensraten zwar, dass *jeder zweite neu begonnene Job binnen eines Jahres bereits wieder aufgegeben wird*; somit gilt auch für den deutschen Arbeitsmarkt der Befund von Farber (1999: 2453): „Most jobs end early“. Jedoch ist keine im Zeitverlauf zunehmende Destabilisierung beim Vergleich der Eintrittskohorten auszumachen. Im Gegenteil: *Im Laufe des Untersuchungszeitraums nimmt die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen nicht ab, sondern zu*. Folglich muss in Anbetracht dieser Ergebnisse auch die zweite Hypothese zurückgewiesen werden.<sup>14</sup>

### 3.4 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall“?

Um zu ermitteln, ob Arbeitslosigkeitserfahrungen an Bedeutung gewinnen, wird hier die Zahl der in einem Kalenderjahr mindestens einen Tag Arbeitslosen mit der Zahl der am Arbeitsmarktgeschehen Beteiligten (Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) in Beziehung gesetzt.<sup>15</sup> Die so ermittelte „Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote“ (ABQ)<sup>16</sup> gibt dann an, welcher Anteil der „Arbeitsmarktteilnehmer“<sup>17</sup> eines Jahres in diesem Zeitraum die Erfahrung von Arbeitslosigkeit gemacht hat.

Abbildung 4 zeigt die Anteile der Arbeitsmarktteilnehmer, die in dem jeweiligen Jahr entweder (a) nur Arbeitslosigkeitserfahrungen machen (keinen Tag in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung; mindestens einen Tag arbeitslos gemeldet) oder (b) im jeweiligen Jahr sowohl sozialversicherungspflichtig beschäftigt als auch arbeitslos gemeldet sind (jeweils mindestens einen Tag).<sup>18</sup>

Zu Beginn des Untersuchungszeitraums liegt die Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote (ABQ) bei etwa 10 Prozent, wobei 2,3 Prozent aller Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Arbeitslosigkeit „erfahren“ haben. Die ABQ steigt zwar bis 1994 auf einen Höchstwert von nahezu 17 Prozent an, doch muss bei der Interpretation dieser Zahlen wiederum der Konjunkturverlauf in Rechnung gestellt werden: Es zeigt sich, dass im Vergleich des Beschäftigungsabschwungs in der ersten Hälfte der 90er Jahre kein wesentlich höherer Wert der ABQ erreicht wird, als im schwächeren Rückgang zu Beginn der 80er Jahre. So lag die Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote 1983 mit 16 Prozent nur etwa einen Prozentpunkt niedriger als 1994. Etwas deutlicher fällt die Erhöhung der ABQ im Vergleich der beiden durch eine gute Beschäftigungslage gekennzeichneten Jahre 1980 mit einem Wert von 9,9 und 1991 mit 12,3 Prozent aus.<sup>19</sup> Berücksichtigt man nun, dass im „ungünstigsten“ Jahr 1994 immer noch weit über 80 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Beschäftigungserfahrung machen, so muss auch die dritte

Hypothese zurückgewiesen werden: *Arbeitslosigkeit wird nicht mehr und mehr zum Normalfall*.<sup>20</sup>

Gegenüber der Annahme einer zunehmenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen macht Abbildung 4 jedoch auf einen anderen Punkt aufmerksam: Offenbar gibt es eine wachsende Gruppe von Arbeitslosen, denen der Übergang aus Arbeitslosigkeit (zurück) in Beschäftigung nicht gelingt oder die diesen – aus welchen Gründen auch immer – nicht anstreben. Machen 1980 lediglich 2,3 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Arbeitslosigkeitserfahrungen, erhöht sich dieser Anteil bis 1995 auf beinahe 8 Prozent. Die Steigerung

<sup>13</sup> Die Zahl der in den jeweiligen jährlichen Eintrittskohorten erfassten neuen Beschäftigungsverhältnisse entspricht der Zahl der im entsprechenden Jahr verzeichneten und in Tabelle 1 im Anhang dokumentierten Eintritte.

<sup>14</sup> Eine andere Möglichkeit, Aussagen über die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen zu machen, ist die Berechnung von durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern („actual tenure“; vgl. Hall 1982; Ureta 1992). Die „durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer“ gibt an, wie lange die an einem bestimmten Stichtag existierenden ‚Bindungen‘ zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Durchschnitt bereits andauern. Da in der IABS keine Informationen über Eintritte vor dem 1. Januar 1975 vorliegen, lassen sich aufgrund der Linkszensurierung mit diesen Daten keine durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern berechnen. Für die Veränderung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit in Deutschland liegen jedoch in der Literatur bereits Ergebnisse vor. Danach ist in Deutschland die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer im Verlauf der 80er und 90er Jahre angestiegen (ILO 1996; OECD 1997). Folglich nimmt nicht nur die Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse sondern auch die Stabilität bestehender Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf zu.

<sup>15</sup> Es ist daran zu erinnern, dass wir mit dem benutzten Datensatz Arbeitslosigkeit nur über den Leistungsbezug erfassen können (vgl. Fußnote 2).

<sup>16</sup> Die Berechnung von Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quoten weicht hier von dem Vorgehen bei Franz (1999: 353f) ab, der eine entsprechende Maßzahl durch den Quotienten aus „Eintritte in Arbeitslosigkeit“ und Erwerbspersonenzahl berechnet. Die hier berechnete Quote bezieht im jeweiligen Jahr arbeitslose Individuen nur einmal mit ein, d die Werte bei Franz mehrere Eintritte ein und derselben Person („Mehrfach-Arbeitslose“) berücksichtigt. Insofern bildet das hier verwendete Konzept lediglich eine Komponente der Franz’schen Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote ab – nämlich die Wahrscheinlichkeit, im jeweiligen Jahr mindestens einmal arbeitslos zu werden (vgl. Steiner/Kaltenborn 1995: 38).

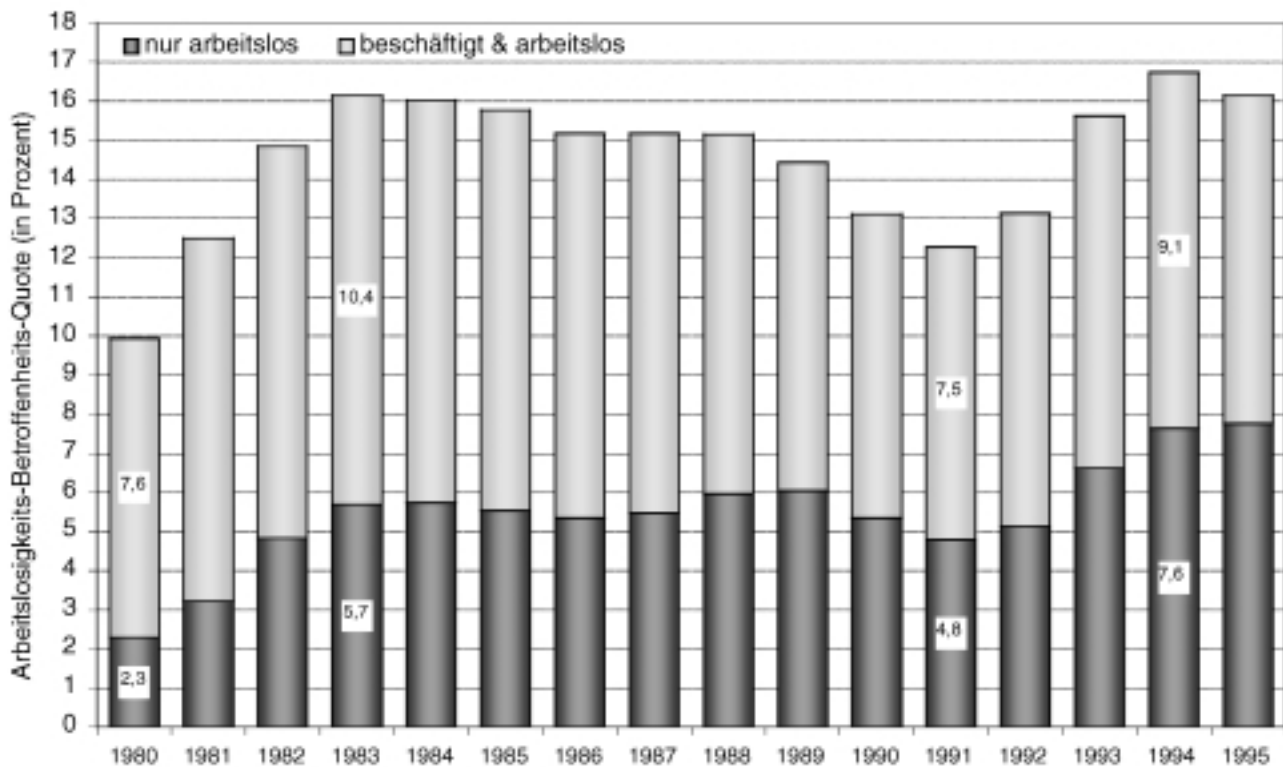
<sup>17</sup> Die hier mit dem Begriff der „Arbeitsmarktteilnehmer“ erfassten Arbeitnehmer bzw. Arbeitslosen sind selbstverständlich nicht identisch mit den „real“ am Arbeitsmarkt auftretenden Personen (vgl. zu den Einschränkungen der Analyse Abschnitt 2). Insofern sind die im Folgenden ermittelten Werte der Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote auch nicht als exakte tatsächliche Werte zu interpretieren. Gleichwohl wird durch die hier vorgenommenen Berechnungen ein Vergleich von Anteilen sowie eine Bewertung einer im Zeitverlauf stattfindenden Anteilsverschiebung ermöglicht. Die genaue Zahl der so als „Arbeitsmarktteilnehmer“ definierten Stichprobenmitglieder sowie die dem zugrunde liegende Zahl der Erwerbstätigen und/oder Arbeitslosen findet sich in Tabelle 3 im Anhang.

<sup>18</sup> Bei der Analyse von Arbeitslosigkeit werden die Jahre 1975 bis 1979 nicht berücksichtigt (obwohl prinzipiell Informationen auch für diesen Zeitraum in der IABS vorliegen), da hier Verzerrungen aufgrund einer Untererfassung von Arbeitslosigkeitsphasen im Datensatz auftreten können (vgl. Bender et al. 1996: 27).

<sup>19</sup> Um sich nicht dem Vorwurf einer zu groben Operationalisierung von Arbeitslosigkeitsphasen auszusetzen, reicht hier bereits ein Kalendertag Leistungsbezug aus, um die jeweilige Person als arbeitslos zu erfassen. Demnach gelten auch Arbeitslosigkeitsepisoden, die eher der kurzfristigen Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen dienen („frikationelle Arbeitslosigkeit“) als Arbeitslosigkeitserfahrung.

<sup>20</sup> Vgl. hierzu auch die mit der „Ergänzungsstichprobe I“ durchgeführte Langzeitanalyse für den Zeitraum 1955 – 1995 (Kurtz 2000).

Abbildung 4: Arbeitslosigkeit-Betroffenheits-Quote, Westdeutschland 1980–1995 (gesamt)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

der Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote im Vergleich der beiden Jahre 1980 und 1991 um 2,5 Prozentpunkte ist daher der wachsenden Zahl von Arbeitsmarktteilnehmern geschuldet, die ausschließlich Arbeitslosigkeitserfahrung machen.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit einer wachsenden Ungleichverteilung der Arbeitslosigkeit: Inzwischen tragen etwa 10 Prozent der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen 50 Prozent des Arbeitslosigkeitsvolumens (Kurtz 2000). Es ist zu vermuten, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer von dieser „verhärteten“ Arbeitslosigkeit betroffen sind; dies ist in nicht unerheblichem Ausmaß der Personalabbaupraxis der Betriebe geschuldet, die vor allem ab Mitte der 80er Jahre in wachsendem Umfang Leistungen der Arbeitslosenversicherung als Instrument eines vorgezogenen Ruhestandes genutzt haben (vgl. Knuth 1999). Darüber hinaus sind Geringqualifizierte und gesundheitlich beeinträchtigte Personen unter den Langzeitarbeitslosen überrepräsentiert (Franz 1995: 21).

#### 4 Diskussion der Ergebnisse

Die mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführten deskriptiven Analysen liefern keinen Hinweis auf eine generell beschleunigte Dynamik des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995.<sup>21</sup> Alle drei diesbezüglich zu überprüfenden Hypothesen konnten nicht bestätigt werden: *Weder nimmt die Arbeitsmarktmobilität generell zu, noch nimmt die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ab; auch von einer zu-*

*nehmenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen kann nicht gesprochen werden.*

Ein fundamentaler Fehler der These vom „Turbo-Arbeitsmarkt“ liegt in der oberflächlichen und eindimensionalen Betrachtung des Arbeitsmarktgeschehens: „Jede Woche gibt es neue Entlassungen, und in den Büros und den Fabriken der ganzen Welt bangen die Menschen um ihren Arbeitsplatz. Gleich einer unaufhaltsamen tödlichen Epidemie breitet sich eine unheimliche ökonomische Krankheit aus, gegen die es kein Mittel zu geben scheint. Sie zerstört das Leben unzähliger Menschen und bedroht ganze Gemeinschaften“ (Rifkin 1996: 17). Rifkins Thesen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes haben erstaunliche Beachtung gefunden, sind jedoch wenig brauchbar, da sie das dynamische Zusammenspiel von Angebot- und Nachfrageseite sowie andere Alternativen jenseits der extern-numerischen Flexibilisierung ausblenden. Rifkin erscheint hier wie ein Arzt, der aufgrund der hohen Sterblichkeit in dem von ihm betreuten Altersheim auf das Aussterben der Gesamtbevölkerung schließt und dabei die Geburtsklinik direkt nebenan überhaupt nicht zur Kenntnis nimmt.

Zwar zeigen die obigen Ergebnisse eindeutig, dass sich der prophezeite „risikogesellschaftlich flexibel-plurale Markt für Unterbeschäftigung“ (Beck 1986: 228) empirisch nicht nachweisen lässt; jedoch sollte man sich eben-

<sup>21</sup> Aufgrund der spezifischen Situation sind diese Ergebnisse sicherlich kaum auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu übertragen; zur Arbeitsmarktentwicklung in den Neuen Ländern vgl. Mayer/Solga/Diewald (1997) sowie Diewald/Goedicke/Solga (2000).

so wenig vorschnell dazu verleiten lassen, von einer prinzipiellen Erstarrung des Arbeitsmarktes auszugehen (vgl. bspw. Soltwedel et al. 1990; Berthold 2001), obwohl die nachgewiesene stagnierende Fluktuationsrate, die zunehmende Beschäftigungsstabilität sowie die zunehmende „Verhärtung“ von Arbeitslosigkeit diesen Schluss zunächst durchaus plausibel erscheinen lassen. Auch wenn der vorliegende Beitrag sich nicht ausführlich mit der These vom sklerotischen Arbeitsmarkt auseinandersetzen kann, sollte auf eine andere, nicht minder plausible Interpretation der Ergebnisse an dieser Stelle aufmerksam gemacht werden: Anstelle einer verstärkten „Hire-and-fire-Politik“ begegnen die Betriebe den ohne Zweifel beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gewachsenen Flexibilitätsanforderungen vor allem mit *betriebsinternen* Flexibilisierungsstrategien (bspw. durch flexible und variable Arbeitszeiten; vgl. Bosch 2001 sowie Lehndorff 2001). Gleichzeitig ist auch der Auffassung von Berthold (2001: 9) zu widersprechen: „Es ist eine ökonomische Binsenweisheit, wird der Austritt aus dem Markt erschwert, wird auch der Zutritt zum Markt schwieriger. [...] Bei einem schnelleren strukturellen Wandel behindert ein strengerer Bestandsschutz vor allem den Aufbau neuer Arbeitsplätze, die Beschäftigung wird negativ beeinflusst“. Vielmehr zeigen disaggregierte Analysen der IAB-Beschäftigtenstichprobe, dass sich insbesondere im Bereich der unternehmensnahen bzw. der personengebundenen Dienstleistungen sowie der klein- und kleinstbetrieblichen Beschäftigung ein beachtliches Beschäftigungswachstum auf der einen und gleichzeitig rückläufige Fluktuationsraten und stabilisierte Betriebsbindungen auf der anderen Seite nicht ausschließen (Erlinghagen/Knuth 2002; Knuth et al. 2002). Im Gegenteil scheint möglich, dass sich beides sogar bedingt, was im Übrigen bei einer wachsenden Bedeutung von Qualifikation und Eigenverantwortung der Beschäftigten nicht überraschen dürfte. In einer mehr und mehr auf Wissen und flachen Hierarchien beruhenden dezentralen Produktion wächst ohne Zweifel auch die Bedeutung einer verlässlichen und dauerhaften Kooperation zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer. Die jüngsten Bestrebungen von Siemens, Beschäftigte nicht zu entlassen, sondern durch ein bezahltes „Sabbatjahr“ weiter an das Unternehmen zu binden (FAZ v. 1.9.2001: 17), deuten beispielsweise genau in diese Richtung.

Darüber hinaus verwundern die hier vorgelegten Ergebnisse auch in Anbetracht der immer wieder erneuerten Forderungen nach einer Verbesserung der extern-numerischen Flexibilisierungsmöglichkeiten bspw. durch eine (weitere) Deregulierung des Kündigungsschutzes. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass in der Flexibilitätsdiskussion häufig nicht zwischen „Flexibilisierungsmöglichkeiten“ und „realisierter Flexibilität“ unterschieden wird. Während die *Flexibilisierungsmöglichkeiten* den maximalen Rahmen beschreiben, den Betriebe aufgrund allgemeiner arbeitsrechtlicher, tarifrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen ausschöpfen können, bildet die *realisierte Flexibilität* ausschließlich das Ausmaß ab, in dem die Betriebe ihre mögliche Flexibilität *tatsächlich* ausgeschöpft haben. Bspw. beinhaltet ein befristetes gegenüber einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis

eine größere *mögliche* extern-numerische Flexibilität, da am Ende des befristeten Vertrages keine Kündigungsschutzregelungen bestehen; diese erhöhten Flexibilitätsmöglichkeiten bedeuten jedoch nicht automatisch, dass sich die tatsächlich zu beobachtende extern-numerische Flexibilität von unbefristet und befristet Beschäftigten zwangsläufig unterscheiden muss (Walwei 2000: 105f). So sind bspw. durch die 1985 vorgenommenen Änderungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes zwar die extern-numerischen Flexibilisierungsmöglichkeiten erhöht worden und im Anschluss daran ist auch die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse gestiegen. Gleichwohl deutet die zunehmende Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen insbesondere seit Ende der 80er Jahre darauf hin, dass die verbesserten Entlassungsmöglichkeiten durch die Betriebe zwar vertraglich eingeführt, jedoch faktisch nicht zu einer Destabilisierung des Arbeitsmarktgeschehens beigetragen haben (vgl. zur Wirkung des Beschäftigungsförderungsgesetzes auch Büchtemann 1991).

Zusätzlich zu der Diskrepanz zwischen Flexibilisierungsmöglichkeiten und empirisch tatsächlich zu beobachtender realisierter extern-numerischer Flexibilität wird die These, dass die angeblich (zu) geringe Arbeitsmarktdynamik in Deutschland vor allem auf zu starre nationalspezifische Regulierungen („institutionelle Verflechtungsfalle“; Berthold 2001) zurückzuführen sei, in einem weiteren Punkt in Frage gestellt. Trotz fundamentaler ökonomischer, rechtlicher und institutioneller Unterschiede stabilisieren sich im Verlauf der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Bindungen in einer ganzen Reihe industrialisierter Länder – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau (vgl. bspw. Auer/Cazes 2000; OECD 1997). Eine Verkürzung der Arbeitsmarktdebatte auf (weitere) Deregulierungen zur Erhöhung der extern-numerischen Flexibilisierungsmöglichkeiten unterschlägt somit die Komplexität betrieblicher Flexibilisierungsstrategien: „The example of dismissal protection shows that not all factors of an employment relationship must or should be flexible at the same time. Flexibility in one area may offset an absence of flexibility in others. [...] While dismissal protection limits ‚quantitativ‘ manpower flexibility, it nevertheless creates a framework for the future, where employees are able to be flexible, adapting to new demands and tasks that need to be performed (e.g. by accepting mobility within the firm or technical innovation)“ (Walwei 1997: 4f).

Unbestreitbar ist die hohe und wachsende Rate von Langzeitarbeitslosen das Hauptproblem des deutschen Arbeitsmarktes. Dahinter verbirgt sich jedoch weder eine wachsende Normalität von Arbeitslosigkeit in Form zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe noch eine generelle Immobilität des gesamten Arbeitsmarktes. Vielmehr ist Franz (1995: 19) zuzustimmen: „Charakterisierungen der Arbeitslosigkeit als ‚verfestigt‘ oder ‚persistent‘ können leicht zu Fehlschlüssen über das Ausmaß der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt führen.“ Denn das Problem des deutschen Arbeitsmarktes scheint weniger die mangelnde Dynamik oder Mobilität der Arbeitnehmer an sich zu sein, sondern vielmehr die Probleme *spezifischer* Arbeitnehmergruppen, im Falle von Arbeitsplatzverlust

den Weg aus der Arbeitslosigkeit (dauerhaft) zurück in Beschäftigung zu finden (vgl. auch Bender/Konietzka/Sopp 2000). So widersprechen auch Bender/Haas/Klose (1999: 7) auf Basis ihrer Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe der weitverbreiteten Annahme einer generell wachsenden Immobilität von Arbeitslosen: „[...] [B]ei der Gruppe der Arbeitslosen, die wieder ins Erwerbsleben einmünden konnte, [ist] eine steigende Mobilität zu beobachten: Immer mehr Arbeitslose haben einen Berufs- und/oder Betriebswechsel in Kauf genommen, um wieder einen Arbeitsplatz zu erhalten“. Frühzeitige Intervention und Beschäftigtentransfer bei Personalabbau, verstärkte passgenaue Qualifizierungen für die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes und die Milderung der Risiken beruflicher Übergänge allgemein wären ebenso Teil einer Aktivierungsstrategie, wie auch eine Abkehr von der derzeit vorherrschenden Vorruhestandspraxis.

## Literatur

- Acs, Zoltan J./Audretsch, David B. (1990): Small Firms in the 1990s. In: Zoltan J. Acs/David B. Audretsch (Hrsg.): *The Economics of Small Firms. A European Challenge*. Dordrecht, S. 1-22.
- Auer, Peter/Cazes, Sandrine (2000): The resilience of the long-term employment relationship: Evidence from industrialized countries. In: *International Labour Review* 139, S. 379-408.
- Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Gert Schmidt (Hrsg.): *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß*. Berlin, S. 29-44.
- Beck, Ulrich (1999): Modell Bürgerarbeit. In: Ulrich Beck (Hrsg.): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M./New York, S. 7-189.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M..
- Bender, Stefan/Dustmann, Christian/Margolis, David/Meghir, Costas (1999): *Worker Displacement in France and Germany*. London: IFS Working Paper W9/14.
- Bender, Stefan/Haas, Anette/Klose, Christoph. (2000): *IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis Provided by the Anonymised Subsample*. Bonn: IZA Discussion Paper 117.
- Bender, Stefan/Haas, Anette/Klose, Christoph (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995. IAB Kurzbericht 2.
- Bender, Stefan/Hilzendegen, Jürgen/Rohwer, Götz/Rudolph, Helmut (1996): *Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Bd. 197. Nürnberg.
- Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000) : Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In : *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, S. 475-499.
- Berthold, Norbert (2001): Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle. In: *ifo-Schnelldienst* 54, S. 8-12.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebensverlaufs*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40, S. 262-283.
- Blossfeld, Hans-Peter/Rohwer, Götz (1995): *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah.
- Bonß, Wolfgang (1999): *Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften*. In: Gert Schmidt (Hrsg.): *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß*. Berlin, S. 145-175.
- Booth, Alison L./Francesconi, Marco/Garcia-Serrano, Carlos (1999): *Job Tenure and Job Mobility in Britain*. In: *Industrial and Labor Relations Review* 53, S. 43-70.
- Bosch, Gerhard (2001): *Von der Umverteilung zur Modernisierung der Arbeitszeit: Paradigmenwechsel in der Arbeitszeitpolitik*. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2001-02.
- Bosch, Gerhard (2000): *Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf?* In: Heiner Minssen (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzung: Wandlung von Organisation und Arbeit*. Berlin, S. 249-268.
- Bosch, Gerhard (1990): *Qualifizieren statt entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis*. Opladen.
- Büchtemann, Christoph F. (1991): *Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag*. In: K. Semlinger: (Hrsg.), *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt a.M./New York, S. 135-157.
- Burda, Michael/Mertens, Antje (1998): *Wages and Worker Displacement in Germany*. London: CEPR Discussion Paper.
- Burgess, Simon/Rees, Hedley (1998): *A Disaggregate Analysis of the Evolution of Job Tenure in Britain, 1975-1993*. In: *British Journal of Industrial Relations* 36, S. 629-655.
- Chuma, Hiroyuki (1998): *Is Japan's long-term employment system changing?* In: Isao Ohashi/Toshiaki Tachibanaki (Hrsg.): *Internal labour markets, incentives and employment*. Houndmills/New York, S. 225-268.
- Cramer, Ulrich (1987): *Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?* In: *MittAB* 20, 1, S. 15-29.
- Cramer, Ulrich/Koller, Martin (1988): *Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz*. In: *MittAB* 21, 3, S. 361-377.
- Cyba, Eva (1998): *Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt*. In: Birgit Geißler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin, S. 37-61.
- Diebold, Francis X./Neumark, David/Polsky, Daniel (1996): *Comment on Kenneth A. Swinnerton and Howard Wial, „Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?“* In: *Industrial and Labor Relations Review* 49, S. 348-352.
- Diewald, Martin/Goedicke, Anne/Solga, Heike (2000): *Arbeitsmarktcompetenzen in Ostdeutschland – nicht vorhanden oder nicht gefragt?* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 40, S. 39-46.

- Doeringer Peter B./ Piore, Michael J. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington.
- Doogan, Kevin (2001): *Insecurity and Long-term Employment*. In: *Work, Employment and Society* 15 (3), 419-441.
- Dörre, Klaus (2001): *Gibt es ein nachfordristisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus*. In: Mario Candéias/Frank Deppe (Hrsg.): *Ein neuer Kapitalismus?* Hamburg, S. 83-107.
- Dragendorff, Rüdiger/Heering, Walter (1987): *Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität. Ein Beitrag zur Ökonomie des Beschäftigungsvertrages*. In: Friedrich Buttler/Knut Gerlach/Rudi Schmiede (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*. Frankfurt a.M./New York, 121-156.
- Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias (2002): *Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“. Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt ‚Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe‘*. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2002-03.
- Erlinghagen, Marcel/Zühlke-Robinet, Klaus (2001): *Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe. Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980 bis 1995*. In: *MittAB* 34, 2, S.165-181.
- Farber, Henry S. (1999): *Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets*. In: O. Ashenfelter/D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, S. 2439-2483.
- Franz, Wolfgang (1999): *Arbeitsmarktökonomie*. 4. überarb. Aufl. Berlin (u.a.).
- Franz, Wolfgang (1995): *Ursachen der Arbeitslosigkeit: Einige Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse im Jahresgutachten 1994/95 des Sachverständigenrates*. In: Wolfgang Franz/Viktor Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*. Baden-Baden, S. 9-27.
- Giardini, Orio/ Liedtke, Patrick M. (1998): *Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome*. Hamburg.
- Gorz, André (1998): *Enteignung und Wiederaneignung der Arbeit*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 6-7, S. 349-352.
- Gottschalk, Peter/Moffitt, Robert (1999): *Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data*. In: *Journal of Labor Economics* 17, S. S91-S126.
- Goudswaard, Anneke/Nanteuil, Matthieu de (2000): *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary*, herausgegeben von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: <http://www.eurofound.ie/>
- Hall, Robert E. (1982): *The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy*. In: *American Economic Review* 72, S. 716-724.
- Heinze, Rolf G. (1998): *Die blockierte Gesellschaft. Sozioökonomischer Wandel und die Krise des „Modell Deutschland“*. Opladen.
- Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (1998): *Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel von Beschäftigungsformen*. In: *MittAB* 31, 4, S. 409-425.
- International Labour Office (1996): *World Employment 1996/97. National Policies in a Global Context*. Genf.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2000): *Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 101. Nürnberg.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1997): *Herausforderungen des Sozialstaates*. Frankfurt a.M..
- Knuth, Matthias (2000): *Das ‚Ende der Erwerbsarbeit‘ oder: Die ‚Sauren Trauben‘ der Arbeitsförderer*. In: H. Wittig-Koppe/A. Trube (Hrsg.), *Effekthascherei – oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik*. Münster, S.148-177.
- Knuth, Matthias (1999): *Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel*. In: Peter Brödner/Ernst Helmstädter/Brigitta Widmaier (Hrsg.): *Wissensteilung*. München/Mering, S.107-144.
- Knuth, Matthias/Erlinghagen, Marcel/Kalina, Thorsten/Mühge, Gernot (2002): *Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse*. In: Peter Brödner/Matthias Knuth (Hrsg.): *Nachhaltige Arbeitsgestaltung – Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen*. München/Mering, S. 303-377.
- Kraemer, Klaus/Bittlingmayer, Uwe H. (2001): *Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissengesellschaft“*. In: Peter A. Berger/Dirk Konietzka (Hrsg.): *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*. Opladen, S. 313-329.
- Kurtz, Beate (2000): *40 Jahre gearbeitet und nie arbeitslos*. IAB-Materialien 4, S. 8-9.
- Lehndorff, Steffen (2001): *Arbeitszeitkonten als Instrument einer besseren Kontrolle der Arbeitszeit durch die Beschäftigten – oder als Türöffner zur Arbeitszeitverlängerung?* In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten*. Bonn, S. 31-48.
- Leicht, René/Stockmann, Reinhard (1993): *Die Kleinen ganz groß? Der Wandel der Betriebsgrößenstruktur im Branchenvergleich*. In: *Soziale Welt* 44, S. 243-274.
- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974): *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen.
- Maurer, Andrea (1994): *Moderne Arbeitsutopien. Das Verhältnis von Arbeit, Zeit und Geschlecht*. Opladen.
- Mayer, Karl Ulrich/Solga, Heike/Diewald, Martin (1997): *Kontinuitäten und Brüche in den Erwerbs- und Berufsverläufen nach der deutschen Vereinigung*. In: Doris Beer/Christian Brinkmann/Axel Deeke/Sabine Schenk (Hrsg.): *Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften?* Opladen, S. 73-113.
- Mückenberger, Ulrich (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?* In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, S. 415-434 u. 457-475.
- Mutz, Gerd/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Koenen, Elmar J./Eder, Klaus/Bonß, Wolfgang (1995): *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen.
- Naschold, Frieder (1997): *Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. Das deutsche Produktions- und Po-*

- litikregime im globalen Wettbewerb. In: Frieder Naschold/David Soskice/Bob Hancké/Ulrich Jürgens (Hrsg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. Das deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb (WZB-Jahrbuch 1997). Berlin, S. 19-62.
- Neumark, David/Polsky, Daniel/Hansen, Daniel (1999): Has Job Stability Decline yet? New Evidence for the 1990s. In: *Journal of Labor Economics* 17, S. S29-S64.
- Nipperdey, Thomas (1994): *Deutsche Geschichte. 1800-1866: Bürgerwelt und starker Staat*. München.
- OECD (1997): Is job insecurity on the increase in OECD countries? In: *The OECD Employment Outlook 1997*. Paris, S. 129-160.
- OECD (1989): *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris.
- OECD (1985): *Employment in Small and Large Firms: Where Have the Jobs Come From*. In: *The OECD Employment Outlook 1985*. Paris, S. 64-82.
- Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Peter A. Berger/Stefan Hradil (Hrsg.): *Lebensläufe, Lebenslagen, Lebensstile*. Göttingen, S. 351-363.
- Pierenkemper, Tony (1996): *Beschäftigung und Arbeitsmarkt*. In: Gerold Ambrosius/Dietmar Petzina/Werner Plumpe (Hrsg.): *Moderne Wirtschaftsgeschichte. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen*. München, S. 243-263.
- Piore, Michael J. (1978): *Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente*. In: Werner Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt a.M./New York, S. 67-98.
- Rerrich, Maria S. (1994): *Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen*. In: Ulrich Beck/Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt a.M., S. 201-218.
- Rifkin, Jeremy (1996): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt a.M./New York.
- Rogowski, Ralf/Schmid, Günther (1997): *Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes*. In: *WSI-Mitteilungen* 50, S. 568-582.
- Rückert, Joachim (1998): *Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland seit dem frühen 19. Jahrhundert*. In: Hans G. Nutzinger (Hrsg.): *Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland. Eine aktuelle Problematik in historischer Perspektive*. Marburg, S.213-229.
- Salop, Steven C. (1979): *A Model of the Natural Rate of Unemployment*. In: *American Economic Review* 69, S. 117-125.
- Scharpf, Fritz W. (1998): *Die Zukunft der Arbeit im renovierten ‚Modell Deutschland‘*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 6-7, S. 447-451.
- Schettkat, Ronald (1996): *Flows in Labor Markets. Concepts and International Comparative Results*. In: Ronald Schettkat (Hrsg.): *The Flow Analysis of Labor Markets, London and New York*, S.14-36.
- Schlicht, Ekkehart (1978): *Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment*. In: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 134, S. 337-346.
- Schmähl, Winfried/Fachinger, Uwe (1994): *Prozeßproduzierte Daten als Grundlage für sozial- und verteilungspolitische Analysen – Erfahrungen mit Daten der Rentenversicherungsträger für Längsschnittanalysen*. In: Richard Hauser/ Notburga Ott/Gert Wagner (Hrsg.): *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation*. Berlin, S. 179-200.
- Schmidt, Elke Maria (1995): *Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt a.M./New York.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a.M./New York.
- Sengenberger, Werner (1978): *Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem*. In: Werner Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt a.M./New York, S. 15-42.
- Sengenberger, Werner/Loveman, Gary W./Piore, Michael J. (Hrsg.) (1990): *The re-emergence of small enterprises. Industrial restructuring in industrialized countries*. Genf.
- Simitis, Spiros (1985): *Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen*. In: Friedrich Kübler (Hrsg.): *Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität*. Frankfurt a.M., S. 73-165.
- Soltwedel, Rüdiger et al. (1990): *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik*. Tübingen.
- Steiner, Viktor/Kaltenborn, Bruno (1995): *Arbeitsmarktdynamik, Langzeitarbeitslosigkeit und der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik. Eine Strukturanalyse der westdeutschen Arbeitsmarktentwicklung seit 1980*. In: Wolfgang Franz/Viktor Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*. Baden-Baden.
- Swinnerton, Kenneth A./Wial, Howard (1995): *Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?* In: *Industrial and Labor Relations Review* 48, S. 293-304.
- Ureta, Manuelita (1992). *The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy, Revisted*. In: *American Economic Review* 82, S. 322-335.
- Valetta, Robert G. (1999). *Declining Job Security*. In: *Journal of Labor Economics* 17, S. S170-S197.
- Voß, G. Günter (1998): *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. In: *MittAB* 31, 4, S. 473-487.
- Wagner, Alexandra (2000): *Krise des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung*. In: C. Schäfer (Hrsg.): *Geringe Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik*. Hamburg, S. 200-246.
- Wagner, Gert G. (2000): *Erwerbsarbeit sollte Zukunft haben*, in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a.M./New York, S. 215-233.
- Walwei, Ulrich (2000): *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten*. In: *MittAB* 33, 1, S. 101-111.
- Walwei, Ulrich (1997): *Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits*. IAB- Topics 22. Nürnberg.
- Wehler, Hans-Ulrich (1989): *Deutsche Gesellschaftsgeschichte. Zweiter Band: Von der Reformära bis zur industriellen und*

- politischen „Deutschen Doppelrevolution“ 1815-1845/49. 2. Aufl., München.
- Welsch, Johann (1994): Zukunft der Arbeit: Neues Nomadentum oder auf dem Weg zum Wirtschaftsbürger? In: Gewerkschaftliche Monatshefte 11, 743-755.
- Willke, Helmut (1998): Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie 27, S. 161-177.
- Winkelmann, Rainer/Zimmermann, Klaus F. (1998): Is Job Stability Declining in Germany? Evidence from Count Data Models. In: Applied Economics 30, S. 1413-1420.
- WISU (Das Wirtschaftsstudium) (1999): Der neue Trend: Patchworking. In: Das Wirtschaftsstudium 10, S. 1214.
- Zuberbühler, Max (1999): Der Einfluss auf den Arbeitsmarkt durch Virtualisierung von Unternehmen. Vom Vollzeitangestellten zum Capuccino- und Portfolio-Worker. In: io-management 12, S. 36-41.
- Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen) (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil 1: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.

## Anhang

**Tabelle 1: Absolute und relative betriebliche Fluktuation in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1976-1995**

	Eintritte	Austritte	Beschäftigte zum 30.9.	Eintrittsrate (in %)	Austrittsrate (in %)	LTR (in %)
1976	61.074	59.951	202.468	30,16	29,61	29,89
1977	60.544	60.046	203.837	29,70	29,46	29,58
1978	61.055	58.305	206.635	29,55	28,22	28,88
1979	66.132	61.469	212.388	31,14	28,94	30,04
1980	63.801	62.671	215.218	29,64	29,12	29,38
1981	56.511	59.594	213.825	26,43	27,87	27,15
1982	49.596	53.352	210.548	23,56	25,34	24,45
1983	48.922	50.293	208.208	23,50	24,16	23,83
1984	51.762	51.206	209.285	24,73	24,47	24,60
1985	54.045	52.563	211.231	25,59	24,88	25,23
1986	56.309	53.118	214.358	26,27	24,78	25,52
1987	56.946	54.900	215.600	26,41	25,46	25,94
1988	58.892	55.713	217.080	27,13	25,66	26,40
1989	64.610	58.663	220.541	29,30	26,60	27,95
1990	71.070	63.079	227.867	31,19	27,68	29,44
1991	69.108	64.825	232.456	29,73	27,89	28,81
1992	63.476	64.767	232.337	27,32	27,88	27,60
1993	56.133	61.841	226.361	24,80	27,32	26,06
1994	55.598	58.194	221.906	25,05	26,22	25,64
1995	51.623	54.522	220.131	23,45	24,77	24,11

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)



**Tabelle 2: Verteilung der Personen und der durch sie verursachten Eintritte (Eintrittskohorte 1976–1980 und 1986–1990)**

	Personen	Eintritte	arit. Mittel	Std.abw.	Minimum	Maximum
Eintrittskohorte 1976-1980	153.446	312.606	2,04	1,857	1	109
Eintrittskohorte 1986-1990	161.255	307.827	1,91	1,512	1	77

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

**Tabelle 3: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1980-1995**

	nur Beschäftigung	nur Arbeitslosigkeit	Beschäftigung & Arbeitslosigkeit	Arbeitsmarktteilnehmer	Jahresbeschäftigte	Jahresarbeitslose	ALB-Quote (in %)
1980	201.885	5.164	17.131	224.180	219.016	22.295	9,95
1981	197.629	7.263	20.976	225.868	218.605	28.239	12,50
1982	192.011	10.870	22.595	225.476	214.606	33.465	14,84
1983	187.889	12.757	23.393	224.039	211.282	36.150	16,14
1984	188.286	12.857	23.041	224.184	211.327	35.898	16,01
1985	188.988	12.407	22.972	224.367	211.960	35.379	15,77
1986	192.513	12.123	22.310	226.946	214.823	34.433	15,17
1987	195.096	12.558	22.336	229.990	217.432	34.894	15,17
1988	198.518	13.960	21.508	233.986	220.026	35.468	15,16
1989	205.452	14.507	20.134	240.093	225.586	34.641	14,43
1990	215441	13.248	19.274	247.963	234.715	32.522	13,12
1991	222.512	12.170	18.942	253.624	241.454	31.112	12,27
1992	222.370	13.138	20.461	255.969	242.831	33.599	13,13
1993	215.126	16.879	22.957	254.962	238.083	39.836	15,62
1994	210.096	19.270	22.998	252.364	233.094	42.268	16,75
1995	208.933	19.316	20.891	249.140	229.824	40.207	16,14

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)